

労働と余暇の統合論的考察

梅 澤 正

I 「労働と余暇」についての認識

1 労働問題への余暇論からの接近

労働に関する理解や認識は、余暇と関連させて考察することによって、より妥当なものになると思われる。もともと労働と余暇とは、生活行動の二大領域であり、対応関係にある二つの要素である。一般には、異なる性質をもつ二つの生活行動として認識されているのだが、対立は対応の一種である。また労働以外の生活時間が余暇であるといったように、余暇概念を単純化して扱えばあいでも、労働と余暇が対応することは間違いない。したがって労働の意義や概念を正しく把握するには、いっぽうで余暇に関する適切な理解が不可欠である。当然のことながら、逆もまたそうである。余暇の意義や概念は、労働のそれとの関連と対応のなかから、より妥当な認識に到達するはずのものである。

労働を、余暇と関連ないしは対応させて把握することの必要性は、労働概念の理解に資するのみではない。広く労働問題の解決という政策論の領域でも、余暇問題を視野の外に置くことはできなくなっていると言えよう。企業の労務管理施策のなかでは、労働時間の短縮や文化・体育・レクリエーション活動の推進といったことが、余暇問題を意識した労働問題への対応である。労働の意義を高め、労働生活の質を充実化させることは、今日の労働問題において最大の課題であろうが、これととも、余暇論からのアプローチが不可

欠のように思える。

労働の意義を向上させるには、労働そのものとその周辺に直接アプローチしていくのが基本である。つまり、仕事ないし職務そのものを意義あるものにする（職務充実）、労働の精神的ならびに制度的な環境を整備すること（広義の組織開発）を通して諸々の労働条件を改善することがそれである。だがこれらは、労働生活充実化のための必要条件ではあるが、十分条件まで満しているとは言えない。労働生活の質的向上は、生活行動の全体を充実化させる方向で捉えなければならない。労働のみならず余暇活動の面でも充実感が得られてこそ、労働生活そのものも本当の意味で充実したものになると思われる。

労働生活の質的向上を余暇に関連させ、余暇との対応関係のなかで考察するというとき、それは、つぎの2つの側面をもつ。一つは、余暇活動の充実化は労働生活の充実にはね返えるであろうという認識論的側面である。もう一つは、余暇活動がもつ建設的な意義や精神を、労働のなかに積極的にとり入れていくという政策論的側面である。いずれにしても、労働と余暇とを単に対立概念としてとらえないということである。それどころか、たとえば遊びの要素としての自主性やゲーム性を仕事のなかに生かしていくというように、労働と余暇とを積極的に結びつけていく。労働生活の質的向上にとって、このような余暇論からする接近は、意義あるものと思われる。少なくとも、労働を労働だけの観点から捉えず、一見したところ対立概念かと思われる余暇との対応関係において捉えることが、これからの労働論にとって一つの重要な観点になるであろう。

もっともこれまでも、労働論なるものは多くのばあい、なにがしかの程度は余暇を意識し、余暇に関心をよせ、余暇との関連づけをもたせつつ労働を論じてきている。少くも、社会学的観点から取りくまれた労働論においてはそうである。ただ、関連づけの程度は小さいし、また関連づけの仕方は排他的ないし一方的である。言うなれば、労働論の片隅に“労働にとっての余

暇”, “労働のための余暇” がわずかなスペースをとって論じられるという性格のものである。労働を論ずることが主テーマであるばあい、それは避けられないことであつたかもしれない。

J. デュマズディエは言う。すなわち、「エルトン・メーヨーからジョルジュ・フリードマンに至るまで、およそ産業社会学者なるものが余暇に興味を寄せるのは、労働の諸条件を改善すること、労働状況に存在する諸々の不備・欠陥を排除ないし埋合わせることへの関心から発している」¹⁾と。 みごとな洞察であり、核心をついた発言だと思う。産業社会学者が余暇について論ずる機会、最近ではますます多くなっているが、研究の焦点はやはり労働におかれているとの指摘もさることながら、それが、労働状況の改善を指向するなかから想起されるという指摘には、全面的に共感する。本稿の立場もその点は全く同じであり、ここで展開されるのは余暇論ではなくして、あくまでも労働論である。したがって余暇を論ずるにしても、“労働にとってもつ余暇の意義は”という観点である。だがそれは、労働にくらべて余暇の意義や価値を低くみるとか、労働の手段として余暇をとらえるということでは決してない。両者を相互に影響する関係、相互に乘入れている関係としてとらえようとする。

それにしても、これまでは、労働論は労働論、余暇論は余暇論として別々に存在してきたように思える。それが近年、変わってきた。一つには余暇論がますます盛んになって労働論をしのぐ勢いあることであるが、二つには、労働と余暇を両面交通の関係で論ずる傾向が強まったということである。これは基本的には、余暇への関心が高まり、余暇の意義が深く認識され、余暇が主体性を発揮し、余暇が権利主張を強くうちだしてきたことによる。労働と余暇は主客転倒し、ときに“余暇のための労働”が主張されたりするまでになっている。総体としてみれば、労働と余暇の関係は、いま錯綜したもの

1) Joffre Dumazedier, *Sociology of Leisure*, 1974, p. 122.

として認識されるようになっている。²⁾

2 余暇の抬頭

上のことに関連して、デュマズディエはつぎのように述べている。³⁾ 1950年から1960年にかけては、たとえばフリードマンの主張にみられるように、興味ある仕事に従事することによって労働は楽しいものになるが、反面、責任も与えられず、創造性を発揮する余地もなく、したがって自己実現もまかりならないような仕事にたいしては何らかの代償が必要になる。余暇は、この種の代償機能として認識された。それが60年代になると、多くの識者（ウイレンスキーなど）によって、余暇活動は将来において労働に代替していくと認識された。いまでもこの認識は生きている。だが、「労働と余暇との複雑な諸関係」についてキメ細かい分析がなされることによって、いまやこの認識は転換されつつある。論者によって、労働と余暇の相互依存と相互独立のいずれを強調するかは別れるにしても、労働と余暇の間によこたわる複雑な関係に気付きはじめた。60年代の半ばになると、新しい局面が登場してくる。つまり、余暇というものが、単に労働の補償であるといった性格を脱皮し、新しい価値を創造してゆく。この新しい価値は当然に労働のあり方を変えようとするが、その影響はあらゆる社会的拘束ないし制度におよぶ。いかなれば、余暇を媒介にした社会変動がおこるということかもしれない。労働と余暇をめぐる客観状況は急激に変化し、いよいよもって錯綜した状況が生まれている。工業労働や管理労働を嫌う傾向が顕著になり、学業を終えても職に就こうとしない若者が増えている。労働時間の短縮や生活水準の向上を求めてではなく、より多く、労働生活の改善を要求してストライキが発揮生ずる。仕事中心価値は、工場労働者のみならず監督者や管理者の間にも広がり、自由時間や自己充足（充実）に高い価値をおく傾向にある。パート・タ

2) Ibid., p. 10.

3) Ibid., pp. 122—125.

イム労働や家事労働に関心が高まり、フレックス・タイム制への共感も高まっている。もはや労働と余暇の問題は、それらだけでは扱えられず、家族のあり方、都市問題や社会開発、そして教育制度など複雑にからむ問題になってきている。デュマスディエは、およそこんな風に述べている。総じて、余暇が抬頭し、その影響力が増大してきたことが謳われているように思える。

余暇が果す役割、そのもつ機能は、確かに大きなものがある。労働が社会を発展させたという言い方は、そのまま、労働を余暇におきかえても通用しそうである。文化は遊びから生まれると説き、文化の発展に果す余暇の役割を指摘したのはホイジンガである。「ホモ・ルーデンスを読み終えた人は“すべては遊びから生まれたのであろうか”と自問するであろう」⁴⁾ほどに、ここでは余暇の役割が強調されている。その社会への機能ばかりではなく、余暇が、個人の生活様式や生き方にたいして大きな影響力をもつことも、まちがいのない事実であろう。むろんここで、そういった大きなテーマを取りあげることとはしない。労働との関係に限って余暇を問題にするのであるし、さきにもふれたとおり、焦点は労働の方におかれる。だが、余暇が現代産業社会にあって大きな存在になっているという認識に立脚し、それを念頭において労働と余暇の問題を考察しようとするのである。

ここで余暇の台頭というばあい、それは事実レベルの問題と認識レベルの問題という二つがある。事実レベルの問題というのは、まず第一に、労働時間の短縮や週休二日制の普及、ならびに生活の機械化や合理化の進展に伴って、余暇時間がふえたことをさす。そしてこれとの関連で第二に、余暇への生活関心が高まり、余暇欲求や余暇意識が昂揚し、余暇への消費支出がふえたことをさす。これらは事実の側面であるから、統計的なデータによっては

4) J. ホイジンガ、高橋英夫訳、『ホモ・ルーデンス—人類文化と遊戯』、昭和46年、中央公論社

5) R. カイヨワ、清水・霧生訳、『遊びと人間』、昭和45年、岩波書店、p. 83.

つきりさせることができる。⁶⁾ つぎの認識レベルの問題というのは、余暇の価値が高まり、価値としての余暇を人々が強く認識するようになってきたという側面である。これも当初は、労働だけが価値ではない。したがって労働にたいする余暇のウェイトをもっと高めるべきであるというものであった。それがつぎには、余暇こそが優先されるべきであるというようになり、わが国のばあいには、“日本人は働きすぎている”という認識をへて、仕事中心主義から余暇中心主義への変化が現われる。

事実面における余暇の台頭は、わが国のばあいには昭和35年頃から始動している。技術革新の結実を通しての生産性と経済力の向上およびILOにおける審議とわが国への勧告ということ为背景に、時間短縮が具体化しだしたからである。⁷⁾すでにこの時点において、労働者への意識調査の結果は、“賃上げよりも時短を”の声のでているのである。⁸⁾しかし余暇の事実面での台頭は、高度成長期に本番をむかえる。これには、経済的理由のほかに余暇産業の大量進出という背景も大きい。いずれにしても労働時間は確実に減少してきており、将来ともこの傾向は続くであろう。かつてJ. フーラスティエは、『4万時間』なる書物を著わし、人生のなかで労働にさかれる時間がいよいよ減少していくであろうと説いた。⁹⁾それはもっぱら、科学技術の進歩と総需要とに関連づけて生涯労働の時間配分を問題にしたものであるが、相対的にみて余暇がふえていくことは間違いない。

6) 労働時間の短縮については、たとえば週所定労働時間が42時間以下の企業は、昭和45年で10.9%であったものが、昭和50年には26.7%にふえている(労働白書・51年版, p. 302)

余暇消費支出の増加については、家計支出のなかの教養娯楽費の構成比が、昭和41年の7.27%から昭和49年の8.1%にふえている(総理府・家計調査年報)

7) 日経連労働経済研究所編、『労働時間短縮問題とわが国産業別の実態』, 昭和35年, 日経連

8) 日本生産性本部, 「労使の焦点」, 昭和46年7月号

9) J. フーラスティエ, 長塚隆二訳, 『四万時間—未来の労働を予測する』, 昭和40年, 朝日新聞社

いっぽう価値レベルからみた余暇の抬頭は、近年においていっそう急激である。こんにちでも年長世代にとっては、余暇はそれほど価値あるものではないかもしれない。彼らは長い間、産業化の推進と社会の近代化を大きな努力目標として生きてきた。経済発展をかぎりなく推進する生産至上主義、および勤勉そのものの仕事第一主義が中心にすえられ、その周辺にいろいろな徳目が配置されるような価値体系こそが、年長世代にとって支配的なものであった。ある年輩経営者のつぎのような発言は、このことをよく象徴している。すなわち「日本の今日の繁栄は、国家でもなく国民でもなく、主役を演じたのは日本人の勤勉性そのものであって、週休二日制というのは日本人のこの特技に水を差すようなものである」¹⁰⁾と。そこでは、労働と余暇とを対立するものとして捉え、前者を聖、後者を俗と認識し、労働こそは人間の本質であり、あそびは堕落であるとする理解が基本になっている。それは、本質的に「まじめ」志向であり、「社会的」価値に重きをおくものであって、「私的」価値を志向する「あそび」の精神とは、根本的に対立する生き方なのである。

だがしかし、この様相は近年において大きく変動してきている。余暇の意義や価値を否定しようとする人は、ごく少なくなっている。昭和46年10月のNHK調査によると、余暇活動が盛んになったことについて、「望ましくない」としたのは1.5%、「あまり望ましくない」とした人は14.7%である。¹¹⁾ごく最近の調査によれば、あまり望ましくないとする人の割合は、これよりもずっと減少している。¹²⁾

余暇についての考え方は、いまや大きな転換をせまられている。それはひとくちで言えば、余暇を罪惡視するのではなくて、余暇の効用を認め、余暇の積極的な活用について、思慮深い検討が必要になってきているということ

10) 日経連刊「経営者」に記載の文章

11) NHK放送世論調査所、「国民世論調査—余暇観」, 1971年。

12) 内閣総理大臣官房広報室「余暇に関する世論調査」(昭和50年)

である。¹³⁾ いまここで労働を一つの主体として考えれば、上のことは、つぎのようにおきかえることができる。つまり、労働は余暇を罪惡視するのではなくて、余暇の効用を認め、余暇の意義をみずからのあり方のなかに積極的に活用していくことの検討が必要になってきているということである。労働の考え方やあり方は、余暇との対応関係のなかで考察されることが必要なのである。

3 積極的な余暇

余暇はよく、生活時間の全体から労働時間と生理的ならびに生活上の必要時間を差し引いた時間として定義される。余暇は、たしかに時間概念である。しかしより本質的に、余暇は活動概念である。その活動がどんな種類と内容のものであるかは、にわかに確定しがたい。だが、単なる時間ではなくしてそこでなんらかの活動がなされてこそ、余暇は積極的な意義をもつと考えられる。活動だからこそ、余暇は人間と社会にたいして価値を付与するものになるのである。

さきにデュマズディエの指摘として、余暇が20世紀にはいっていよいよ複雑かつあいまいなものになってきたと書いた。余暇が、特定少数の人たち、とくに上流階級といわれる人たちのみが享受しうるものではなく、広くいわゆる大衆の共有財産になってきたことが、それに拍車をかけたと思われる。活動の種類が多彩になると同時に、その機能もまた複雑になってきているのである。最少限いえることは、疲労回復や明日への英気を養うためといったような、総じて労働の再生産のためだけに存在するものではない。デュマズディエは余暇の機能として、よく知られるように、休息、気晴し、

13) これはすでに、いぜんから指摘されている。J. フーラスティエが前掲書で本当に云いたかったのは、増大する余暇の活用を誤ると人類は破滅するかもしれないという点であった。清水幾多郎も『現代思想』（昭和41年、岩波書店）のなかで、余暇時間への準備が急がねばならないと説いている。

自己開発の三つをあげ、「余暇とは、個人が職場や家庭、社会から課せられた義務から解放されたときに、休息のため、気晴らしのため、あるいは利得とは無関係な知識や能力の養成、自発的な社会参加、自由な創造力の発揮のために、まったく随意に行なう活動の総体である」¹⁴⁾としている。総じていえば、余暇は人間形成のためにあるということかもしれない。

いずれにしても、単に時間概念としてだけではなく、そこでの活動や機能さらには付与される価値というものが問題にされるにおよんで、余暇は消極的な存在から積極的な存在へと変化したといえる。人々の余暇への期待、余暇に取りくむ姿勢にも、当然ながらこの消極的と積極的の二種類がある。消極的なそれは、仕事そのものや職場環境、あるいは広く生活空間の全体で発生する心身の疲労や拘束から解放されたいという種類のものである。“余暇とは拘束されてはならないもので、仕事から離れるときから余暇が始まる”とか、“気まゝに過せるのが余暇の一番よいところ”とか言った余暇観はこの部類に入る消極的な余暇である。一方積極的な余暇とは、“自分の趣味を生かせるのが余暇である”とか、“余暇とはなにもかも忘れて自分の楽しみに没頭するとき”とか、そして“余暇とは個性的な過ごし方をすべきもの”という余暇観に与えられるものであろう。つまり、自分をみがき、主体的に取りくみ、創造的にふるまうことによって自己を充実させ、自己を実現させていく機会と活動として余暇が把握される。消極的余暇は、拘束からの自由によって疲れた心身を前の状態に回復させるものとして位置づけられる。これにたいして積極的な余暇は、自分の手でみずからの人間としての巾を広げ、掘りさげ、付加し、自己を創りあげていくものとして把握される。いうなれば、レクリエーションとしての余暇といってもよいだろう。

余暇が抬頭してきた背景については、すでに若干のことにふれてきた。だがもう一つ、ひと口でいえば労働と労働環境の非人間化の進行という背景が

14) J. デュマスデイエ、中島巖訳、『余暇文明に向かって』、昭和47年、東京創元社、p. 19

あったはずである。つまり、仕事や労働に真に喜びないし満足感がえられるなら、それほど人々の余暇欲求は高まらなかったかもしれないということなのである。しかし余暇が、労働から疎外された自己を回復する機会として意義づけられて終るのであれば、その余暇は消極的な意味しかもたない。余暇への期待には、労働との関連づけをはなれた、それ独自のものがあるはずである。余暇開発センターの調査では、余暇への期待は、健康の維持、競争の喜び、交際の機会、気分転換、自然の空気との接触に区分されているが、このうち、競争の喜び、交際の機会といった純粋な余暇期待は、現実には少ない。¹⁵⁾ これは、同調査がいうように、日本における社交性レジャー、スポーツ性レジャーの未発達とも関連しようが、要は、いぜんとして余暇が、労働からの解放として、認識されている証拠である。健康の維持や気分転換としての余暇に期待が多いのである。いまや余暇は、その域を出しつつあるし、脱することが期待されていると思うのである。デュマズディエは「もし余暇が労働からの単なる逃避的機能を持つだけになったり、あるいは余暇が労働過程の技術的、社会的問題に対する関心を根本的に否定するようであれば、そうした余暇は工業的社会の問題に対する誤った解決法といえよう」と云っている。¹⁶⁾ むろんのことながら、「余暇問題を労働問題と切り離して扱うことも不可能である。実際、余暇における価値を労働過程に導入してその人間化を計ることは、労働における価値によって余暇を人間化していくことと不可分の関係にある」¹⁷⁾ 点は十分に留意されなければならない。

II 労働と余暇の相互関連

1 労働と余暇の相互影響

15) 余暇開発センター編、『日本のレジャー構造—その法則，実態・展開』，昭和49年，ダイヤモンド社，pp. 68～70

16) デュマズディエ，前掲訳書，p. 99

17) 同上，p. 100

余暇の社会的地位が高まるにつれ、労働と余暇は、それぞれが別々に論じられるのではなく、その相互関連が論究されるようになった。たとえば Anderson (1961) と E. Smigel (1963) は、それぞれ「Work and Leisure」なる編書を刊行しているが、ともに、労働と余暇の相互作用についてはあまりふれていない。ところが J. デュマズディエの「Sociology of Leisure」(1974)、S. Parker の「The Future of Work and Leisure」(1971)、および「The Sociology of Leisure」(1976) などは、労働と余暇のそれぞれについて論ずると同時に、両者の関係について相当のページをさいて論じている。パーカーはそれを労働論の観点から、そしてデュマズディエは余暇論の観点からあつまっているというちがいはあるが、両者を対応関係のなかでとらえようとしている点は、やはり前進であろうと思う。労働は余暇に、そして余暇は労働にどのような影響を及ぼすのであろうか。

余暇が本来もつ意義ないし機能ははかりしれないものである。拘束からの解放、個性の発揮や自己実現、自発的な社会参加、人間的な連帯の確保、創造性の発揮や文化創造などのいずれが強調されようと、そのすべてが貴重な価値である。余暇の活用が強調されるゆえんである。ただ、ここで2つの点が喚起されなければならない。一つは、拘束からの解放は別として、上にあげた他のいずれの余暇機能も、労働がもつ機能と一脈通ずるという点である。そして二つは、それら余暇がもつ意義や価値ととも、よき労働が対応してこそ十分に果されるのではないかという点である。どちらにしても、労働と余暇とが密接に関連するということが、ここから想起されるのである。とくに後者の点、つまり労働と余暇との相互補完関係に注目しておく必要がある。平易な言い分をすれば、労働の充足感が余暇を意義あらしめ、充実した余暇享受が労働の達成感をわかせるということである。

労働と余暇についてのこのような認識は、一般に統合論と言われ、その分離と対比される。仕事は仕事、余暇は余暇という両者の分断論とは、鋭く対立する認識であって、近年、にわかに注目されていると言ってよい。

かってリースマンは、当初、現代の産業労働に生き甲斐を求めることはやめて、人生の意味を余暇のなかでの創造的活動に求めたほうがよいのではないかと主張した。だが後になって、余暇の創造的利用とともに、労働者の知的要求を最大限に迎え入れることのできるような、「仕事自身の再組織」を主張するに至ったのであった。¹⁾ 余暇は、労働に価値を見出しえないことの代償として認識されるかぎりにおいては、それ自体が創造的ではありえないのである。いうなれば、余暇もまた主体性を欠いた画一的なものになりさがる。そのような余暇消費からは、あすの労働への活力は期待できない。労働と余暇は、相互に関連するものなのである。もっといえば、仕事における満足と、余暇への態度や余暇についての価値観との間には、密接な関係があるということである。何人かの識者が、実態調査の結果をふまえてこのことに言及している。しばし、それらの記述を追ってみよう。²⁾

まずデュ・トアが言っている。仕事よりも余暇に満足を見出す者は、仕事に対して比較的消極的な態度をもっており、その逆もまた言える。

ついでマシューは、自分の職務に不満をもつ者は、満足している者にくらべて熱心に余暇を追求する傾向がある、と言っている。

またデュマズディエは、仕事に満足している人間は、あらゆる種類の団体活動でより多くの責任を担おうとする傾向がある、と言っている。彼によれば、余暇とは補償であるよりも、職業生活上の延長でしかないことがしばしばあるというわけである。

そしてパーカーは言う。仕事場で暇つぶしをしているならば、余暇時間も暇つぶしになる。仕事場で無関心状況を示していれば、政治の無関心に

1) David Riesman, *Abundance for What*, 1964, (加藤秀俊訳, 『何のための豊かさ』, 4 = 仕事とレジャー, 5 = 脱工業化の時代のレジャーと仕事, 6 = レジャーの将来の諸問題, みすず書房, 昭和43年)

2) S. R. Parker et al. (eds.), *The Sociology of Industry*, 1967, (寿里茂訳, 『産業と社会』, 昭和48年, 社会思想社, p. 202)

つらなり、仕事での疎外は余暇への疎外に関連する、と。³⁾

以上を総合していえば、「生活の領域でとられる態度と行動の様式は、他の領域へ流れだすことがある」⁴⁾ というわけである。仕事はつまらなくともそのぶん余暇で喜びをみいだせばよい、と言うわけにはいかない。仕事にどのような取りくみ方がなされたかによって余暇の内実はちがってくるし、余暇のすごし方は労働のあり方に影響を与えるのである。企業が、私生活の干渉だと非難されながらも従業員の余暇管理に意をそそぐのも、このような背景があるからである。「労働者福祉総合調査」(労働省、昭和49年)によっても、勤労者の総合的な生活満足度が、余暇への満足度によって大きく影響されていることが示されている。勤労者の総合的な生活満足度に最も大きな影響力をもつのは、なるほど資産(貯蓄、住宅など)条件である。資産に満足している者は、その71%が総合的な生活に満足している。だが、総合的な生活満足度と他の生活面の満足度との関連では、余暇生活の満足度の影響が最大なのである。すなわち、余暇生活に満足している者はその70%が総合的な生活に満足しているのにたいして、逆に余暇生活に不満である者は、その80%までが総合的な生活に不満であることが示されている。昭和49年に産業構造審議会の余暇部会が答申したレポートも、余暇といっても職場での生きがいなしには本当の余暇はないことを強調している。

ここで一定の結論を提示しておくことにしたい。労働生活の質を向上させなければ、真に充実した余暇はない。レジャーをふくめて個人の総体としての生活の質が改善されて、労働もまた充実したものになる、というのがそれである。仕事は仕事・余暇は余暇といった分離論からは、充実した仕事、楽しい余暇、そして豊かな生活は結実しないだろう。

2 労働と余暇の関連づけに関する類型

3) 前掲訳書, p. 203

4) 同上

ここで労働と余暇の関連について、人々がどのように認識しているかを調べてみよう。

周知のように尾高邦雄は、かつて労働（仕事）と余暇（レジャー）をめぐる人々の態度類型を、つぎのような5つに区分した。⁵⁾

- (A) 仕事一辺倒型＝仕事は人間のつとめだ。レジャーのことなど考えずに、一生懸命仕事にうちこみたい。
- (B) レジャー一辺倒型＝仕事は要するに生活の手段にすぎない。レジャーを楽しむことが人間の生きがいだ。だから、思う存分レジャーを楽しみたい。
- (C) 一致型＝仕事さえしていれば楽しい。仕事とレジャーの区別はない。だから、べつに仕事から解放されてレジャーを楽しみたいとは思わない。
- (D) 分裂型＝仕事は仕事、レジャーはレジャーだ。仕事は適当にかたづけレジャーでほほほに楽しむ。
- (E) 統合型＝仕事がレジャーを楽しくし、レジャーが仕事に新しい力を与える。一生懸命仕事をし、思う存分レジャーを楽しみたい。

この類型についていえば、(A)(B)(D)では、労働と余暇は対立するものとして認識されている。(C)では、そもそも労働と余暇の区分は認知されていない。(E)は、その異質性を認識したうえでの、労働と余暇の統合論だといえる。この枠組みに準拠して、仕事意識、余暇意識に関する調査がいくつかなされてきた。総じて、(A)と(B)の一辺倒型に回答する割合は、さすがに少ない。産業労働者のばあい、(C)の一致型もあまり現実的ではないようである。(E)の統合型がいちばん多くて5割位になる。ワーディングのうえで(D)がいかにも仕事にぞんざいという感じがするのは否めない。その分だけ(D)から(E)へと回答が流れるかと思われる。また一致型とか分裂型とかいっても、それぞれに認識の背景をさぐると、仕事献身、仕事愛好、仕事・遊びの併存、仕事献身で休

5) 尾高邦雄、『職業の倫理』，昭和46年，中央公論社。

養要求などとさまざまである。そこで、(a)仕事は好きだが休養や遊びも必要だとか、(b)きめられた時間はきちんと働き仕事がすんだら仕事を忘れて遊ぶべきだといった質問文が使われたりする。そのばあいには、(D)的なものへの回答が多くなるようである。たとえば昭和36年の東京地区での調査では、(a)が21%、(b)が39%になっている。⁶⁾

いずれにしても、労働と余暇との関連づけに関する意識・態度の類型としては、5つではなかなか収まりきらないようである。松原洋三は、「それら典型概念を含めて、考えられる限りのすべての態度類型」を、つぎのように整理している。⁷⁾

(イ) 仕事に傾斜しているばあい。

(i) 仕事一辺倒

(ii) 仕事重視型

「なんといっても仕事が第一、レジャーのことなどあまり考えない」というタイプが前者。その他の、さまざまな度合いで仕事に傾斜している態度類型が後者。

(ロ) レジャーに傾斜しているばあい

(i) レジャー一辺倒

(ii) レジャー重視型

「なんといってもレジャーが第一、仕事のことなどあまり考えない」というタイプが前者。その他の、さまざまな度合いでレジャーへ傾斜している態度類型が後者。

(ハ) どちらへも傾斜していないばあい

(i) 統合型—「仕事もレジャーも両方大切。両方とも力一杯うちこみたい」というタイプがこの典型。

6) 東大新聞研究所「東京都民の生活時間と生活意識 (その2)」, 同所紀要 (1961)

7) 松原洋三, 「仕事とレジャー」(石川弘義編, 『レジャーと企業』, 昭和48年, pp. 63~66)

- (ii) 割り切り型—「仕事も人並みにやって、レジャーも人並みに楽しみたい」というタイプがこの典型。
- (iii) その他の仕事とレジャーの併存型—上の2つの典型概念をのぞいた残りの、どちらにも傾斜しないで「どちらも同じくらいのウエイト」というタイプ。
- (㊦) 仕事とレジャーが一致しているばあい。仕事とレジャーの領域が分離しないで融合しており、「仕事が好きであり、仕事とレジャーの区別はない」というタイプ。
- (i) 仕事がレジャー化している—仕事を天職と心得、仕事そのものを楽しみを見出している「職人的イメージ」のもの、および自分を生かせる創造的な仕事だから仕事が同時に楽しみでもあるという「専門職的（ないし自由業的）イメージ」のもの。
- (ii) レジャーが仕事化している—趣味が昂じて仕事となっているとか、仕事がレジャーの延長線上に位置づけられている（スポーツや芸能の延長線上に成立した職業）とか。
- (㊧) その他—無関心型、ないしDKグループ

以上は、労働と余暇との関連づけに関する認識類型であるが、これに関する人々の意識の実態はどうであろうか。これまでになされてきた各種の調査結果によると、さきにもふれたことではあるが、上の類型のうち(i)＝仕事重視型や(ii)＝余暇重視型は比較的少なく、また(㊦)＝一致型も少ない。大半は(i)ということになっている。これは統合型と併存型に大別されるわけであるが、2つのうちでは後者の回答が多いようである。最近における総理府の調査では、統合型は「仕事には人一倍打ちこみ、余暇も人一倍楽しみたい」というワーディングによって“人一倍型”と命名されているが、昭和46年調査で30%、47年調査で26%がここに回答している。いっぽう併存型は「仕事は人並みにやり、余暇も楽しみたい」というワーディングによって“人並み型”と命名されており、昭和46年調査で50%、47年調査で49%がここに回答してい

表 「仕事と余暇」の態度類型—%表示

<div> <div>類型区分</div> <div>摘要</div> </div>		仕事偏重型	人一倍型	人並み型	余暇重視型	その他、DK
総 数		10%	26	49	9	6
性	男	11	29	45	10	5
	女	7	17	59	9	8
年 齢	20～24歳	2	24	59	14	1
	25～29	6	33	49	10	2
	30～39	10	28	50	7	5
	40～49	12	27	48	8	5
	50～59	13	23	50	7	7
	60歳以上	13	15	39	14	19
職 業	自営者	12	17	47	12	12
	〔農 林 漁 業					
	〔商工サービス業・自由業	19	26	38	10	7
	家族従事者	8	13	55	6	18
	〔農 林 漁 業					
	〔商工サービス・自由業	10	25	49	12	4
被傭者	〔管理・専門技術・事務職	7	33	50	8	2
	〔労 務 職	7	24	55	9	5
学 歴	小 卒 (未 就 学)	20	13	34	14	19
	旧 高 小 ・ 新 中 卒	12	20	51	9	8
	旧 中 ・ 新 高 卒	7	29	52	10	2
	旧 高 専 大 ・ 新 大 卒	6	46	41	6	1

総理府，1972年調査

る。回答者の属性によるちがいは、別表に示すとおりである。大卒のばあいには、人並み型より人一倍型の比率が高いのが注目される。

3 職業集団ごとの特性

労働と余暇の関連づけは、属性（性，年令）によってちがってくるのは当然として、職業・職種による差も大きい。パーカーが指摘するところによる

と、⁸⁾ 仕事の自律性が小さく、狭い範囲でしか能力を発揮できず、仕事に敵対的ないしは疎外的、したがって仕事への満足度合も少ない（満足しているとしても、外生的要因に支配されている）ばあいには、労働と余暇とは対立的にとらえられているという。定常化した業務に従事している事務職、ならびに技術をもたない筋肉労働者などがこれに該当することになるだろう。いっぽう高度の自律性をもち、仕事のうえでの能力発揮が可能であり、現実的にも仕事にインボルブ、したがって仕事への満足度も高いばあいは、労働と余暇は統合的なもの（パーカーはこれを拡大型と名付けている）として認識されることになるという。成功しているビジネスマン、医師、教師、一部熟練工、ソーシャル・ワーカーなどがこれに入ることになるだろう。そして対立型の人々にとっては、仕事と余暇の間にはっきりした区別をもうけ、余暇活動は仕事とは全く異なるものを選び、もっぱら仕事からの自己回復が指向される。中心的な生活関心は、仕事外の領域ということになる。拡大型においては、仕事と考えられていることと余暇と考えられていることの間にはっきりした区別をせず、仕事上の活動と内容的に往々にして類似する余暇活動がもたれる。あまり時間を割くことはしないが、個性発揮の機会として余暇を活用する傾向があると言う。中心的な生活関心は、家庭や余暇ととう面よりも仕事においているという。

職業、仕事、労働といったものの態様は、それに従事する者の余暇のあり方のみならず、余暇への期待にも影響を与える。このことをパーカーは、銀行員、年少者職業指導員、保育係という3つの特定職業に例をとって調査している。⁹⁾ そこでは、余暇を楽しむ理由がたずねられ、①労働において満足させたいと思っている興味をみたくくれるから、②労働とはちがった方法で満足させてくれるから、③労働とは全くちがったものだからという選択肢

8) S. パーカー、寿里茂訳、前掲訳書、pp. 205～206

9) S. Parker, *The Future of Work and Leisure*, 1971, (野沢・高橋訳、『労働と余暇』p. 129)

が与えられたのであった。余暇への期待と労働満足とのかかわりを把握するうえで、これはなかなか興味ある質問文だと思う。そうすると、銀行員はいちばん多く③を選び、年少者職業指導員と保育係は、いちばん多く②を選んだという。つまり銀行員は、労働からは満足を与えてはいないことになる。年少者職業指導員と保育係とは、労働から満足を与えているが、生活満足の別の獲得方法を余暇のなかで探そうとしているようなのである。ここでは、労働と余暇とはあくまでも関連づけられているのである。この推察を実証するかのごとく、年少者職業指導員と保育係の約3分の1は、自由時間の多くは労働に関連したことがらが占めていると回答したが、銀行員（と熟練労働者）でこのように回答したのは、ごくわずかであった。銀行員（と熟練労働者）の約4分の3は、彼らの余暇が労働と全くちがったものであると回答したが、年少者職業指導員では4分の1、保育係では3分の1がそう回答したという。要約の部分に、つぎのようなパーカーの記述がある。¹⁰⁾ 銀行員や熟練度の低い筋肉労働者では、比較的労働に没入することがなく、余暇においても「個人化」されていて、しかも労働と余暇を概念上正反対とみている。年少者職業指導員や保育係や熟練労働者は、労働に没入していて、余暇においては社会的、知的に一層積極的であり、労働と余暇については統合的な概念をもっている、と。

余暇が労働の代償ないし補償として希求される側面は、たしかにある。フリードマンに言わせると、その種の代償ないし補償は、単に仕事上の技術的内容の低さの代償にとどまらないという。¹¹⁾ 将来の見込みが限られている労働にたいする、職業上の代償という側面もある。大衆社会における冷たい社会関係への情緒的補償という側面もある。そして余暇活動から与えられる成功という名の社会的補償もあるというわけである。つまり、労働で得られな

10) 同上, p. 132

11) J. Dumazedier & N. Latouche, "Work and Leisure in French Sociology", *Industrial Relations*, 1962—2.

いものを余暇で償い、余暇で獲得しようとするという行動態様は、たしかに存在すると思われる。たとえば、「労働において自己実現や成就の感覚をもっていない人たちは、そうしたものを見出そうとして労働外の生活へ向う」ことは、当然にあると思われる。しかしこれまでに論述してきたことは、「労働は能力の発揮がより多く要求されると感じている人たちは、それをより少なく感じている人たち以上に、余暇においていっそう積極的になるらしい」という事実なのである。¹²⁾ パーカーの例証によると、職業組織以外の組織に少なくとも1つ以上加入し、積極的に活動している人の割合は、仕事のうえで能力を発揮していると感じている人では78%であるのにたいして、仕事のうえで能力をわずかしか発揮していないと感じている人では57%なのである。¹³⁾

余暇の意義や価値を実現するには、労働の改善と充実が不可欠なのである。「勤労青少年余暇活動研究会」の51年度のレポートによると、51%者が余暇に対して不満だという。とくに第三次産業に働く勤労青年のばあい、勤務時間の長さや不規則性、そして交替性といったものは、楽しい豊かな余暇生活を送るうえで大きな障害になっているようである。「労働がその実質を失うとき、レジャーもまたその人間回復能力を発揮できなくなる」のである。¹⁴⁾ ここでも、労働と余暇とは対応することが示されているのである。

III 労働と余暇の統合

1, 労働と余暇の統合論

労働と余暇とはこれまで、もっぱら相対立する排他的なものとして認識されてきた。概念的にはむろんのこと、生活行動の実践面でもそうであった。

12) パーカー, 野沢・高橋訳, 前掲書, p. 130

13) 同上

14) Ben B. Seligman, *Most Notorious Victory*, 1966 (島村・正慶訳『コンピュータ—文明とは何か』, 昭和52年, サイマル出版会, p. 446).

しかし両者は、相互に関連し、相互に影響しあい、相互に乗り入れている。その現実態がどんなものであるかを、これまでみてきた。そこからくる一応の結論は、職業生活についての満足や充実の度合は、労働と余暇が統合化されているときに高いということである。最小限いえることは、労働は労働・余暇は余暇といった、両者の分離論的な認識と実践は、真に豊かな職業生活を必ずしも意味しないだろうということである。

むろん職業の態様によっては、労働と余暇の統合は困難である。つまり、労働と余暇を相互補完的ないし相互促進的に機能させ、関連づけることが、それ自体意味をもたない現実には、あちこちに存在する。労働を改善することが先決であったり、労働からの解放としてしか余暇が位置づけられないようなケースは、職業の態様によっては現実には存在する。たとえば、肉体的負荷のきわめて大きな労働、作業環境がきわめて劣悪な労働、総じて人間労働にふさわしくない労働の存在を考えてみよう。このばあいに職業生活を向上させるには、機械化によって人間労働を省力化するとか、高賃金化をすすめるとかのほかに、時短や週休二日制によって余暇をふやし、余暇で人間性を回復させるようとする施策は、現実には必要なことである。

つまり職業生活の満足度を高めるために、少なくとも現状では、余暇に多くを依存しなければならない場合がある。すなわち、労働と余暇の統合論がなじまない労働領域があるということは、否定しがたい現実のように思う。だが反面、労働からの解放としてしか余暇が認識されなければならないような労働ならびに余暇の実態、つまり労働と余暇の分離論からは、職業生活の真に質的な充実はないであろう。かつてF. フリードランダーは、「労働と労働環境は、労働外の要因に比べ、満足できる相互作用のためのより大きな機会を提供している」と述べている。¹⁾ 生活満足は余暇からのみ得られるのでは

1) F. Friedlander, "Importance of Work versus Nonwork among Socially and Occupationally Stratified Groups", *Journal of Applied Psychology*, Dec. 1966.

なく、労働に基盤をおかなければ十分には得られないであろうという私自身の考え方からすると、この記述には全面的に替成である。ところがフリーランダーがそれにつづけて、「レクリエーション活動は、満足できる刺戟を可能にする点では最低の価値しかないものとみなされていたが、労働に関連した活動に比べたばあい、とくにそうであった」と述べるときには、²⁾ にわかに肯定しかねる。それは第一に、レクリエーションが労働に及ぼす影響と効用は無視できないと思うからである。第二に、職業生活の充実にとって基本になるのは、労働そのものの改善（これを私は労働の仕事化と言っている）と組織・制度の改善（広義の組織開発）であるが、これらが困難なばあいがあると思うからである。

2. 仕事のあそび化

本稿では、職業生活充実策の全体を考察するのではなく、それにたいして余暇論からアプローチしてみようとしている。余暇の機能を労働にはねかえさせること、余暇の意義を労働が吸収することによって職業生活を充実化させることを考えている。ここで若干の飛躍がゆるされるなら、その極致は、「仕事のあそび化」ということであろうと思う。

仕事のあそび化とは、労働と余暇の統合化から発想された一つ概念である。ひとくちに労働ならびに余暇といっても、それらの内部には、段階的ないし類型的な区別がある。これに関して松原は、労働については拘束的労働、義務的工作、創造的工作をあげ、これはエチオーニの強制的組織、功利的組織、規範的組織の組織三類型に対応するとしている。³⁾ ここで創造的工作とは「人間の個性が活かされ、自由裁量の余地が大きく、自発性の余地が大きい人間中心の仕事のすすめ方」をさしている。いうなれば最高次の人間労働

2) 同上

3) 松原、前掲論文（『レジャーと企業』, p. 39）

と言ってよいであろう。わたくしは労働と仕事を区別する立場をとるが、ハンナ・アレントは、労働と仕事のほかに活動を区分する。⁴⁾ これにならえば、創造的工作は語呂のうえからも、創造的活動とおきかえたらよいかもしれない。いつばう余暇について松原は、生理的必要に根ざしたレジャー、準レジャー、純レジャーの3つを区別している。ここで準レジャーとはデュマズディエの言う「セミレジャー」(邦訳、半余暇)から来ており、「半強制的な半趣味的な諸活動」⁶⁾ のことである。そして「拘束—自由」の軸で最も自由よりに位置しているのが純レジャーであるが、その極地にあるのが「あそび」であろう。ホイジンガにしたがえば、〈本気でそうしている〉のではなくて日常生活の外にあると感じられているもの、その行為がどんな物質的利害関係ともむすびつかずして何の利得ももたらさないものがあそびである。⁷⁾ またカイヨワにしたがえば、あそびとは、自由で、不確定で、虚構的な活動なのである。⁸⁾ 注意しなければならないのは、余暇の一方の極に位置するあそびとて、拘束からの完全な自由をもつわけではないという点である。ホイジンガはその点を、「(あそびは) 規定した時間と空間の中で決められた規則に従い、秩序正しく進行する」というように把えている。⁹⁾ またカイヨワは、あそびが「あらかじめ定められた厳密な時間および空間の範囲内に限定されている」のであり、「通常法律を停止し、その代りに、それだけが通用する新しい法律を一時的に立てる約束に従う」と把えている。¹⁰⁾ つまりあそびには、秩序やルールが存在するということなのである。仕事とあそびという、いかにも異質と思われる2つの人間行動は、あそびがもつまさにこの要素に媒介されて、

4) H. Arendt, *The Human Condition*, 1958 (志水速雄訳『人間の条件』昭和48年, 中央公論社)

5) 松原, 前掲論文 (同書 pp. 42—44)

6) デュマズディエ, 前掲訳書, p. 106

7) ホイジンガ, 前掲訳書, p. 32

8) カイヨワ, 前掲訳書, p. 13

9) ホイジンガ, 同上, p. 32

10) カイヨワ, 同上, p. 13

統合されていく。

現実には眼をむけると、仕事があそび化している職業は事実として存在している。松原のいう「レジャー化した仕事」ならびに「仕事化したレジャー」がそれである。¹¹⁾ たとえば、職業スポーツ選手、俳優、歌手、作家、評論家、写真家、音楽家、コピーライターなどがそこであげられている。これらは、leisur in works (コーヒー・グレイク、バック・グランド・ミュージックなど)ではなくして、work in leisur なのである。私は、これらの実例に学びつつ、仕事にあそびの要素を取り入れ、より積極的に仕事をあそび化していくことの意義と必要性を考えているのである。

3. 仕事にあそびの要素を

仕事とあそびは、たしかに異質なものである。仕事が拘束的 (compulsory) な性質をもつのにたいして、あそびは自発的 (voluntary) な性質をもつ。仕事がしばしば手段的価値に対応するのに対して、あそびは内在的 (ないし表出的) 価値に対応する点は、よく指摘されているところである。このことをもう少し衍敷してみよう。

第1点は、仕事は他者への貢献を意識させるのに対して、あそびは自分のためのものだということである。他者とは、大きくは社会であり、より具体的には会社、部門、関係先 (業者、顧客)、そして家族である。これらの他者に満足を与えるのに役立つという使命が、仕事には課せられている。これに対してあそびは、あくまでも個人的なものであり、自己への貢献で終る。

第2点は、仕事は結果が問われ、ミスが許されないのにたいして、あそびは結果が問題なのではなく、過程に焦点がおかれる。あそびのなかでもゲームなどは、ミスをやったら勝てないけれど、そのために責仕が云々されるということにはならない。

11) 松原, 前掲論文, pp. 28~31

このように、仕事とあそびにはちがいがあがあるだが、そのちがいをさることながらその共通点にも着目し、相互乗入れをすることによって“仕事の充実化”を図ることが考察されてよいと思っているわけである。そのためにはまず、あそびについての偏見をとりのぞいておくことが必要かと思われる。つまり仕事とあそびを対比させ、前者を聖、後者を俗と認識し、仕事こそは人間の本質であり、あそびは堕落であるといったような一面的な理解は、このさい通用しないということである。仕事とあそびは、人生の両輪なのである。

あそびに高い価値をおくカイヨワは、あそびは器用、洗練、発明を促進し、敵にたいする誠実を教え、試合が終れば敵対関係も終るような競争の手本を示す。遊びは、自然の単調、決定論、盲目性、粗暴を喰いとめることができることを説いている。¹²⁾ あそびがもつこのような（高級で有用な）価値が、仕事のなかに生かされないはずはない。

いまゲームというあそびを想定してみよう。ゲームにおいて人々は、目標達成にむけて手段を構想し、たえず状況判断をしながら障害をどうのりこえるかについて思索し、虚々実々の作戦展開をする。これは、集団でやるゲーム、囲碁やチェスなど2人でするゲームについても同じである。要するにゲームは、問題の解決そのものである。これによって、思考力、着想力、分析力、判断力などが養われ、感覚が洗練されてくる。あそびのなかでもゲームなどは、仕事（とくに創造的な活動としての）の遂行過程とさほどちがいがいいない。スポーツもゲームと同様の過程がふまれるが、身体をうごかす点において大きなちがいがあある。スポーツというあそびは体力を必要とするが、全身でぶつかり、あらんかぎりやったという終了の満足は、それだけ強いわけである。

あそびの要素として、よく気晴らしとか解放とかリラックスということが言われる。たしかにその通りである。だが、頭を使わなくても済むというのは誤りであろう。カイヨワがあげているあそびの要素のなかに、「結果とプ

12) カイヨワ、前掲訳書、p. 83

ロセスについての不確定性」というのと、「ルールが存在」というのがある。ルールという制約と不確定性という障害のなかで問題解決をはかるのであるから、頭を使わないわけにはいかない。生花や囲碁が上達するためには、頭も使えば、厳しいディスプリンも受けなければならない。あそびは、単なる気晴らしではない。仕事のきびしさと相通じるものがあり、ときにそれ以上である。

ただ、なんと言ってもあそびは自分の主体的な選択であり、結果の出来・不出来は自分の問題として処理できる。また、他者への貢献を強く意識しなくともすむ。そこで、あそびは“気が楽”なのである。

以上をふまえると、仕事のあそび化とは、およそつぎのようなことになる。

(イ)仕事は個人の自由な発想としてなされるようにすること。

(ロ)仕事は、広い意味での問題解決の過程として認識され、遂行されるようにすること。

(ハ)仕事のなかに考えるという機能をもちこみ、創造的態度と研究心に支えられるものにすること。

(ニ)仕事はその過程が重視され、リカバーの可能なミスは許容されるようにすること。

(ホ)仕事は個人のためになされるという認識が深められること。

要は“Do it yourself”の精神であり、大切なのは楽しさを生みだすためのアイデアである。アイデアは、問題（仕事の達成）への強い関心と自由思考のなかから生れる。これすなわち考えるということであり、これ自体がすでに仕事のあそび化である。そしてアイデアが生まれると、今度はそれに従って仕事をするのがまことに楽しくなる。つまり、仕事はあそびになるのである。¹³⁾

13)「仕事のあそび化」に関しては、つぎのような文献がある。(株)ヴァンダケット, “あそび”の研究, 1974。日本能率協会刊, マネジメント・1974年臨時増刊号(余暇問題特集)。城功, 『仕事のあそび方』, 日刊工業新聞社, 1974。Alasdair Clayre, Work and Play, 1974, Weidenfeld & Nicolson。D. M. Downes et. al (eds). Gambling, Work and Leisure, 1976, Routledge & Kegan Paul.